



محكمة قطر الدولية
ومركز تسوية المنازعات
QATAR INTERNATIONAL COURT
AND DISPUTE RESOLUTION CENTRE

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،
أمير دولة قطر

الرقم المرجعي: 72 QIC (F) 2025

المحكمة المدنية والتجارية
لدى مركز قطر للمال
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 27 ديسمبر 2025

رقم الدعوى: CTFIC0032/2025

جيوليو مينديز ماركويتشي

المدعى

ضد

شركة شيفيلد إنرجي ذ.م.م

المدعى عليها الأولى

و

برايان كي

المدعى عليه الثاني

ريتشارد كي

المدعى عليه الثالث

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

الأمر القضائي

1. لم يتم المضي في الدعوى المقامة ضد المدعى عليهما الثاني والثالث، وبناءً عليه تقرر شطبها بموجب المادة 33.1 من القواعد والإجراءات المتبعة أمام المحكمة ("القواعد").
2. تُشطب الدعاوى المتعلقة بالتسريح التعسفي ومخالفات المواد 8 و18 و23 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لسنة 2020 (بصيغتها المعدلة؛ "لوائح التوظيف").
3. يُقبل طلب التعويض عن نقص في مدفوعات بدل الإجازة السنوية المستحقة.
4. يجب على المدعى عليها الأولى، خلال 14 يومًا من صدور هذا الأمر/الحكم أو من تاريخ استلام بيانات الحساب المصرفي للمدعي (أيهما أبعد)، أن تدفع للمدعي مبلغًا يعادل 13.5 يومًا من بدل الإجازة المستحق، على أن يتم احتساب هذا المبلغ وفقًا لمتطلبات البند 10.5 من عقد عمله (وبناءً عليه، يشمل ذلك المعدل اليومي النسبي للراتب والمزايا التعاقدية الأخرى كافة، بما في ذلك بدل السكن عن تلك الفترة)، مخصصًا منه المبالغ التي سبق دفعها في ما يتعلق برصيد الإجازات المستحقة. وفي حال عدم الاتفاق، يعرض أي نزاع حول احتساب هذا المبلغ على رئيس قلم المحكمة للفصل فيه.
5. لا يُصدر أمر بشأن التكاليف.

الحكم

المقدمة

1. قُدمت هذه الدعوى بموجب المواد 8 و18 و23 من لوائح التوظيف، واستنادًا إلى المبادئ التعاقدية العادية المتعلقة بإنهاء الخدمة الاعتباري.
2. أُقيمت الدعوى في الأصل ضد المدعى عليها الأولى، بصفتها صاحب العمل السابق للمدعي، وضد اثنين من موظفي المدعى عليها الأولى. غير أن المدعي أشار في مذكرته الدفاعية الموجزة إلى أنه سيمضي في دعواه ضد المدعى عليها الأولى فقط، وبناءً عليه، تقرر شطب الدعوى ضد المدعى عليهما الثاني والثالث (السيد ريتشارد كي والسيد برايان كي) بموجب المادة 33.1 من القواعد. ويُشار إلى المدعى عليها الأولى في الأجزاء المتبقية من هذا الحكم بعبارة "المدعى عليها".
3. أدرجت الدعوى لجلسة استماع عُقدت "عن بُعد" بالكامل بتاريخ 13 ديسمبر 2025 أمامي بصفتي قاضيًا فرديًا، وذلك ضمن مسار الدعاوى الصغيرة/الجزئية (تم إحالة الدعوى من قبل رئيس قلم المحكمة إلى مسار الدعاوى الصغيرة/الجزئية). وقد استمعتُ إلى شهادة كل من المدعي والسيد ريتشارد كي، المدير التنفيذي لدى المدعى عليها ("السيد كي"). وقد مثَّل المدعي نفسه في الدعوى، بينما مثَّل المدعى عليها السيد المحامي توماس أوغ بتكليف من مكتب التمييز ومشاركوه وأعرب عن شكري لكليهما على مذكراتهما المكتوبة ومرافعاتهما الشفهية التي كانت عونًا للمحكمة.
4. عُيِّنَ المدعي في الأصل لدى المدعى عليها في منصب مدير تطوير الأعمال بموجب عقد عمل مؤرَّخ في 19 فبراير 2024 ("عقد العمل"). ومع ذلك، فقد عَمِلَ لدى أعضاء آخرين متنوعين ضمن مجموعة الشركات التي تُعد المدعى عليها جزءًا منها، في فرنسا وسنغافورة، وذلك قبل التحاقه بالعمل لدى المدعى عليها. وقد أفاد السيد كي في شهادته بأنه على الرغم من عدم توافق المدعي مع موظف آخر في مكتب باريس التابع لشركة مرتبطة، إلا أنه قد أظهر إمكانات واعدة، ولذلك أُرسِلَ لتلقي تدريب لمدة عام في سنغافورة، ثم عُيِّنَ بعد ذلك في مكتب المدعى عليها في قطر، والذي أُسِسَ في عام 2023.
5. من الجليّ أنَّ أداء المدعي في هذا المنصب كان مرضيًا، لأنه عُرضت عليه ترقية على أساس تجريبي. وقد عُذِلَ عقد العمل الأصلي للمدعي بموجب ملحق مؤرَّخ في 2 مايو 2025 ("الملحق")، والذي رُقِيَ بموجبه إلى منصب "المدير الإقليمي – الشرق الأوسط وفرنسا" ("منصب المدير الإقليمي").
6. يعتمد الكثير في هذه الدعوى على الصياغة الدقيقة للملحق. حيث غيَّر الملحق واجبات المدعي وأجره وشروطه في عددٍ من الجوانب، ولكنه لم يكن عقدًا جديدًا بالكامل. فقد وُصِفَ بأنه وثيقة "تعديل وتكملة" عقد العمل الحالي، وبناءً عليه -ومع مراعاة ما أُدخِلَ عليه من تعديلات- ظلت أحكامه وشروطه سارية.
7. تضمَّنَ عقد العمل، بصيغته المعدلة بموجب الملحق، بندًا خاصًا بإعادة التعيين، وهو البند 5، الذي نصَّ على ما يلي:

يخضع الموظف لفترة تجريبية لمدة ستة (6) أشهر تبدأ اعتباراً من 1 مايو 2025. وخلال هذه الفترة أو عند نهايتها، إذا قررت الشركة أن الموظف غير مناسب للمنصب [الجديد]، تحتفظ الشركة بالحق في:

- إعادة تعيين الموظف في منصب مناسب آخر داخل المؤسسة؛
- تعديل الراتب وفقاً لذلك بما يعكس مسؤوليات المنصب الجديد.

8. أفاد المدعي بأنه استفسر عن مدى الحاجة إلى هذا البند الذي ينص على فترة تجريبية في المنصب الجديد الأعلى، نظراً إلى أنه ليس موظفاً جديداً، ولكن أُخبر بأن هذا إجراء شائع. وفي كل الأحوال، فمن المتفق عليه أنه وقّع على العقد المتضمن لهذا البند.

9. رأى المدعي أنه أدى مهام منصب المدير الإقليمي بفاعلية، وأنه لم يتلقَ تقييماتٍ رسميةً تعرب عن مخاوف بشأن أدائه. بينما أفاد السيد كي في شهادته بوجود مخاوف بشأن أداء المدعي في هذا المنصب الجديد، والتي أُلقت انتباهه إليها. وقُدِّمَ مثلاً على ذلك يتعلق بالإخفاق في الحصول على أوامر عمل موقّعة من العملاء، وهو ما قيل إنه تسبب في مشكلاتٍ تتعلّق بفواتير التحصيل. ومن جانبه، ذكر المدعي أنّ هذه المشكلة كانت قائمةً قبل تعيينه في هذا المنصب.

10. تَمَثَّلَ مثلاً آخر في رسالة بريد إلكترونيّ أرسلها السيد كي إلى المدعي بتاريخ 8 يونيو 2025، يتساءل فيها عن سبب استمرار تركيز أعماله بنسبة 99% على قطر، رغم مرور أكثر من شهرٍ على ترقية المدعي لمنصب المدير الإقليمي للشرق الأوسط وفرنسا. وطلب السيد كي من المدعي تقديم "خطة عملٍ مفصّلة" لما يقترحه لمنطقة الشرق الأوسط وفرنسا، "بما أننا اتفقنا قبل توليك هذا المنصب الجديد على أنني سأقوم بتقييم أدائك في الشرق الأوسط وفرنسا خلال الأشهر الستة الأولى". وقد ردّ المدعي على هذا الاستفسار عبر البريد الإلكتروني بعد أربعة أيام، وتحديدًا يوم الخميس 12 يونيو، مرفقًا خطة عملٍ من صفحتين. وكان ادعاء المدعي عليها أنّ هذه الخطة واهيةٌ للغاية؛ وهو ما لم يوافق عليه المدعي، حيث ذكر أنّ تقاريره الإقليمية كانت جيدةً وأظهرت المهام التي أُنجِزَت.

11. تذكر المدعي عليها أنّ المدعي قد مُنِحَ فرصةً معقولةً لأداء مهام منصب المدير الإقليمي، وأنّ المخاوف قد لُفِتَ انتباهه إليها بشكلٍ صحيحٍ، وهو ما أنكره المدعي. وقد أقرّ المدعي بوجود نقاشاتٍ حول تحدياتٍ عامةٍ، نافيًا أن تكون تلك النقاشات انتقاداتٍ لأدائه، وأدلى بشهادته حول إنجازاته خلال شهر يونيو 2025، وقُدِّمَ أمثلةً على قيامه بلفت انتباه رؤسائه إلى وجود تحدياتٍ – على سبيل المثال، في تقريرٍ مؤرّخ في 29 مايو 2025، سلط فيه الضوء على عدم وضوح حدود المسؤوليات، مما تسبب في حالةٍ من عدم اليقين لدى العملاء بشأن الأدوار المنوطة بكل فرد.

12. ظلَّت عمليات الشركة في قطر غير مربحةٍ؛ ويذكر المدعي أنّ ذلك لم يكن بسبب خطأٍ منه، وأنّ الإيرادات كانت في ارتفاعٍ خلال فترة أدائه لمهام منصب المدير الإقليمي.

13. ومن المؤسف أنّ المدعي فُجِعَ بوفاة اثنين من أفراد عائلته المقربين خلال فترة التجربة التي استمرت ستة أشهرٍ. ففي 14 يونيو 2025، اضطر للحصول على فترة إجازة عزاءٍ إثر وفاة والده في البرازيل. ويذكر المدعي أنّ فترات الإجازة هذه لم تُؤخذ في الاعتبار بشكلٍ عادلٍ عند تقييم أدائه.

14. وعلى أي حال، أفاد السيد كي في شهادته بأنه قد تشكّلت لديه قناعة بأن المدعي لم يكن مستعداً بعد لمنصب المدير الإقليمي الذي رُقّي إليه؛ إذ لم يكن يركز على تطوير الأعمال في فرنسا أو منطقة الشرق الأوسط الأوسع نطاقاً خارج قطر، وكان رأي السيد كي أنه لم يكن مهياً لذلك بعد. ورأى أن على المدعي اكتساب المزيد من المهارات قبل أن يصبح مديراً إقليمياً، وأنه يجب الطلب منه التركيز على سوق قطر فقط، ونقله إلى منصب مدير أول لتطوير الأعمال. وكان هذا المنصب يمثل درجةً وظيفيةً أعلى، وراتبٌ يزيد بنسبة 5% على راتب منصب مدير تطوير الأعمال الذي كان يشغله قبل مايو 2025. وذكر أنه كان يعتقد أن المدعي يمكن أن يصبح مديراً إقليمياً في تاريخ لاحق، "ولكن ليس الآن".

15. في 31 يوليو 2025، دُعِيَ المدعي لحضور اجتماع تقييم رسمي عبر الإنترنت، حضره ممثلو إدارة الموارد البشرية والسيد برايان كي، والرئيس التنفيذي لمجموعة الشركات التي تُعدّ المدعى عليها جزءاً منها. وأُبلغ المدعي أنه نتيجةً لعملية تقييم الأداء المستمرة التي أُجريت خلال فترة التجربة، تبين أنه لا يظهر القيادة الاستباقية أو المسؤولية المتوقعة في منصب المدير الإقليمي، وأنه في ضوء ذلك التقييم، ستتم إعادة تعيينه في منصب مدير أول لتطوير الأعمال – الشرق الأوسط، وذلك وفقاً لأحكام البند 5 من الملحق المؤرخ في 2 مايو 2025. وكانت تلك بمثابة ترقيةً مقارنةً بمنصبه الذي كان يشغله قبل 2 مايو 2025. وأفاد المدعي في شهادته بأن السيد برايان كي قد خاطبه بأسلوب غير لائق خلال هذا الاجتماع، بما في ذلك قول الأخير له "خرس واستمع"، وأن موظفي إدارة الموارد البشرية الحاضرين لم يمنعوا هذا السلوك غير المهني والمسيء. وأثناء الاستجواب العكسي، ووجه المدعي بأن هذا غير صحيح، إلا أنه أكّد صحته، ولم تقدّم أي أدلة لدحض روايته.

16. وُزعت مذكرة داخل شركة المدعى عليها لإبلاغ الموظفين بتعديل منصب المدعي ليصبح مدير أول لتطوير الأعمال – الشرق الأوسط. وأفاد المدعي في شهادته بأنه وجد في ذلك إهانةً له، خاصةً وأنه لم يكن قد أبدى بعد ما يفيد قبوله بهذا المنصب البديل. وكان ادعاء المدعى عليها أنها لم تكن بحاجة إلى موافقة المدعي لممارسة سلطاتها التقديرية المنصوص عليها في البند 5 من الملحق لإعادة تعيينه في منصب بديل مناسب.

17. تبع ذلك اجتماع آخر عبر تطبيق Teams مع السيد ريتشارد كي في 12 أغسطس 2025، نُوقش خلاله المنصب المعدّل المزمع تعيينه فيه. وقد أثار المدعي مخاوف بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بهذا المنصب (KPIs)، وأُبلغ بأنه سيمنح بعض الوقت لتقديم تصوراتهِ وملاحظاته بشأنها.

18. وفي 13 أغسطس 2025، أرسلت إستر لو، مديرة الموارد البشرية لدى المدعى عليها، إلى المدعي "ملحق/تعديل إعادة التعيين" الملحق بعقد توظيفه. وقد نصّ ملحق إعادة التعيين على إعادة تعيين المدعي من منصب المدير الإقليمي إلى منصب مدير أول لتطوير الأعمال – الشرق الأوسط، اعتباراً من 1 أغسطس 2025. ومُنح المدعي مهلةً حتى 18 أغسطس 2025 لتقديم تعليقاته على مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المقترحة له في ذلك المنصب. وأفاد المدعي في شهادته بأن مؤشرات الأداء الرئيسية كانت غير واقعيةً تماماً.

19. وفي التاريخ ذاته، ردّ المدعي على السيدة لو ببريد إلكتروني أعرب فيه عن مفاجئته بقرار إعادة التعيين، مشيراً إلى أنه (حسب قوله): "قد اتفقنا على مراجعة التغييرات المقترحة على منصبي ونطاق عملي وراتبي وتقديم

الملاحظات بشأنها بحلول 18 أغسطس 2025". كما أعرب عن قلقه حيال تعميم إعلانٍ داخليٍّ مسبقًا بشأن منصبه الجديد. وذكر أنه بصدد مراجعة ملحق إعادة التعيين المقترح والتغييرات المرتبطة به، وأنه سيقدم ملاحظاته الرسمية بحلول 18 أغسطس 2025. وقد اعترض المدعي على إعادة تعيينه في منصبه قبل تاريخ 31 أكتوبر 2025، وهو التاريخ الذي ذكر أن فترة التجربة تنتهي فيه؛ وتساءل عما إذا كانت موافقته مطلوبةً لكي تدخل هذه التغييرات حيز التنفيذ؛ وأشار إلى "التحول في التوقعات" الذي تضمنته مؤشرات الأداء الرئيسية. وذكر أنه منعًا للبس، فإنه "لم يمنح موافقته بعد" على التغييرات الموضحة في ملحق أغسطس 2025، وأن مراجعته لها لا تزال مستمرة.

20. في 15 أغسطس 2025، أرسلت موبيليان ليم، كبيرة ممثلي إدارة الموارد البشرية لدى المدعي عليها، كتابًا إلى المدعي توضيح فيه موقف المدعي عليها من فترة التجربة وملاحظات الأداء والتقييم، وأن الحق التعاقد في إعادة التعيين المنصوص عليه صراحةً في ملحق 2 مايو 2025 "لا يتطلب موافقتك". وأشارت السيدة ليم إلى أن ملحق أغسطس 2025 يُمثل في واقع الأمر ترقيةً مقارنةً بمنصب المدعي الأصلي (ما قبل ملحق مايو 2025)، وأن الشركة قد تصرفت بإنصافٍ ومعقوليةٍ عبر تقديم منصبٍ مناسبٍ ومتطورٍ يتماشى مع خبرته. وطلبت منه تقديم ملاحظاته بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية بحلول 18 أغسطس، وذكرت أنه في حال عدم استلامها بحلول ذلك التاريخ، فسيُعتبر ذلك مؤشرًا على عدم رغبته في الاستمرار في هذا المنصب، وأن الشركة "ستضطر حينئذٍ إلى النظر في خطواتٍ بديلةٍ".

21. وبموجب بريدٍ إلكترونيٍّ مؤرخٍ في 18 أغسطس 2025، رفض المدعي بنود مؤشرات الأداء الرئيسية الجديدة (مع ذكر الأسباب)، واعترض على المنصب البديل؛ لأنَّ الزيادة بنسبة 5% فوق راتب مهامه ما قبل مايو 2025 لا تشكِّل -حسب قوله- مكافأةً عادلةً ولا أساسًا منصفًا لإعادة التفاوض. ولم يقدم المدعي أي مقترحاتٍ مضادةٍ، وذكر أنه لا يزال ملتزمًا بنمو أعمال المدعي عليها في قطر والمنطقة الأوسع نطاقًا، مستدركًا "لا يمكنني قبول شروطٍ تمثل تراجعًا في نطاق الصلاحيات، وتفرض شروطًا متناقضةً وغير واقعيةٍ، وتتجاهل مساهماتي وعملية التقييم المتفق عليها". وكان ادعاء المدعي أنَّ هذا الخطاب بمثابة استقالةٍ، يجب اعتبارها بعد ذلك تسريح تعسفي، مع تقدير التعويضات عن الإخلال الضمني بالعقد على أساس مستوى الراتب المعدَّل في 2 مايو 2025.

22. أفاد السيد كي في شهادته بأنه نظرًا إلى ممارسة المدعي عليها سلطتها التقديرية في عرض وظيفةٍ بديلةٍ مناسبةٍ وفقًا لما يسمح به البند 5 من ملحق التعديل، ورفض المدعي لهذا العرض كبديلٍ مناسبٍ، لم يكن أمام المدعي عليها "أي خيارٍ" سوى إنهاء خدمته بموجب إخطارٍ وفقًا لعقد التوظيف والمادة 23 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال.

23. في 21 أغسطس 2025، وجَّهت السيدة ليم كتابًا إلى المدعي ردًا على بريده الإلكتروني المؤرخ في 19 أغسطس 2025. وكان بريدها الإلكتروني طويلًا ومفصلاً للغاية. حيث أشارت السيدة ليم إلى أنَّ البند 5 من ملحق عقد التوظيف قد منح المدعي عليها سلطةً تقديريةً لإجراء تقييمٍ لمدى الملاءمة في أي وقتٍ خلال فترة التقييم، وليس فقط عند انتهائها. وذكرت قائلةً:

"[عقب] تقييم شاملٍ لأدائك ومدى ملاءمتك لمنصب المدير الإقليمي - الشرق الأوسط وفرنسا، قررت الشركة أنَّ إعادة التعيين تصبُّ في مصلحة العمل وتتوافق مع مسارك المهني.

24. أضافت السيدة ليم:

نودُّ أن نوضح تمامًا أنَّ هذا الإجراء لا يُعدُّ تراجعًا في الرتبة الوظيفية. فأنت لن تعود إلى منصبك السابق كمدير لتطوير الأعمال، بل سيتم تعيينك في منصب مدير أول لتطوير الأعمال – الشرق الأوسط، وهو منصب يمثل درجة أعلى من منصبك الأصلي.

25. أوضحت السيدة ليم أنَّ ذلك يعني تعديلًا بالخفض بنسبة 5% عن المنصب السابق، وذكرت أنَّ هذا التعديل قد أُجري وفقًا لمعايير المقارنة المرجعية داخليًا وخارجيًا. واستعرضت شرحًا مطولاً للأسباب التي تجعل مؤشرات الأداء الرئيسية معقولة من وجهة نظر المدعى عليها. وذكرت أنَّ الشركة لديها حق تعاقدية في إعادة تعيين المسمى الوظيفي وتعديل الراتب، وأنه "بناءً على قرارك برفض الانتقال المقترح إلى منصب مدير أول لتطوير الأعمال، فقد قررنا عدم إطالة أمد المناقشات بشكل أكبر لنركز جهودنا على أولويات العمل وإنجازه". وبناءً عليه، فإنَّ البريد الإلكتروني المرسل في 21 أغسطس 2025 قد تضمن إخطارًا بإنهاء خدمة المدعي بمنحه مهلة إخطار مدتها شهر واحد مع وضعه في إجازة مدفوعة الأجر. وجاء في البريد الإلكتروني أنَّ أجره خلال فترة الإخطار "سيكون على أساس راتب منصب مدير أول لتطوير الأعمال المطبق على ذلك المنصب". وكان ادعاء المدعى عليها أنَّ هذا البريد الإلكتروني هو الذي أنهى خدمة المدعي، بمهلة إخطار مدتها شهر واحد، وعلى أساس الراتب الذي أعادت تعيينه فيه بمعقولة اعتبارًا من 1 أغسطس 2025.

26. في 1 سبتمبر 2025، أرسل المدعي بريدًا إلكترونيًا أشار فيه إلى أنَّ عقد توظيفه "أخذ في الانتهاء"، وطلب تذكرة طيران لنهاية الخدمة إلى فرنسا لاستئناف عمله في باريس. وتدفع المدعى عليها بأنَّ هذا يُثبت حدوث فصل فعلي بموجب إخطار وفقًا لشروط عقد التوظيف، وليس فصلًا أو تسريح تعسفي. وكان ادعاء المدعى عليها أنَّ عقد التوظيف قد انتهى في 21 سبتمبر 2025.

27. يذكر المدعي أنَّ قرار إعادة تعيينه قد اتُّخذ بشكل غير منصف، ودون منحه فرصة عادلة لإثبات كفاءته؛ وأنَّ المنصب البديل المعروف لم يكن بديلاً مناسباً؛ وأنَّ الاجتماع المنعقد في 31 يوليو 2025 قد أُدير بأسلوب غير مهني. كما يذكر أنَّ قرار إعادة تعيينه قد جرى الإعلان عنه داخل الشركة بشكل غير منصف قبل أن تُمنح له الفرصة لقبول العقد الجديد أو رفضه، أو حتى تقديم ملاحظاته على مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة به.

28. غير أنَّ المدعى عليها تدفع بأنَّ قرار إعادة التعيين قد اتُّخذ بحسن نية، وليس بصفة تعسفية، وأنَّ المدعي مُنح فرصة عادلة لتقديم ملاحظاته – وهو ما قام به بالفعل من خلال رفض بنود مؤشرات الأداء الرئيسية الجديدة، مع إخفاقه في تقديم بديل قابل للتنفيذ (أو تقديم استقالته).

المواد ذات الصلة من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال

29. يدعي المدعي وجود مخالفات للمواد 8 و 18 و 23 من لوائح التوظيف. وتنص الأحكام ذات الصلة، في حدود ما هو جوهري، على ما يلي:

المادة 8 - عدم التنازل عن الحد الأدنى من المعايير

(1) تُعدُّ المتطلبات المنصوص عليها في هذه اللوائح هي الحد الأدنى من المتطلبات، ولا يكون لأي نص في أي اتفاق يقضي بالتنازل عن أيٍّ من هذه المتطلبات أيُّ أثر، ما لم يكن مسموحًا به صراحةً بموجب هذه اللوائح.

- (2) لا يوجد في هذه اللوائح ما يمنع صاحب العمل من النص في أي عقد توظيف على شروط وأحكام توظيف تكون أكثر نفعاً للموظف من تلك المطلوبة بموجب هذه اللوائح.
- (3) تُعد مخالفة هذه اللوائح مخالفةً لمتطلب ذي صلة بموجب قواعد هيئة مركز قطر للمال.

المادة 18 – فترة التجربة

- (1) يجوز أن يتضمن عقد التوظيف نصاً يقضي بإخضاع الموظف لفترة تجربة، على ألا تتجاوز فترة التجربة ستة (6) أشهر.
- (2) لا يجوز إخضاع الموظف لأكثر من فترة تجربة واحدة (1) لدى صاحب العمل ذاته إلا لسبب وجيه.
- (3) في حال وجود فترة تجربة، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد التوظيف ضمن شروط فترة التجربة إذا قرر أن الموظف غير قادر على القيام بالعمل الذي وُظف من أجله. وفي مثل هذه الحالة، يتعين على صاحب العمل إعطاء الموظف إخطاراً كتابياً لا تقل مدته عن أسبوعين (2).

المادة 23 – إنهاء خدمة الموظف بموجب إخطار

- (1) ما لم تنص هذه اللوائح على خلاف ذلك، يجب على صاحب العمل والموظف تقديم إخطارٍ بنيتيهما إنهاء الخدمة.
- (2) يجب على صاحب العمل أو الموظف تقديم إخطارٍ لإنهاء خدمة الموظف في الحالات التي يكون فيها الموظف قد عمل لدى صاحب العمل بصفةٍ مستمرةٍ لمدة شهرٍ واحدٍ (1) أو أكثر...
- (3) يجب تقديم جميع هذه الإخطارات إلى الطرف الآخر كتابياً، ويتعين على صاحب العمل أن يدفع للموظف راتبه خلال فترة الإخطار.
- (4) ...
- (5) لا تؤثر هذه المادة على حق الموظف في إنهاء الخدمة دون إخطارٍ في حال ارتكاب صاحب العمل إخلالاً جوهرياً بعقد التوظيف أو بهذه اللوائح.

التحليل

هل كان تسريح تعسفي أم فصل فعلي؟

30. ينشأ التسريح التعسفي عندما يتصرف صاحب العمل بطريقةٍ تشكّل إخلالاً جوهرياً بالعقد – يمسّ جوهر التعاقد؛ وبحيث يحقّ للموظف إنهاء العقد فوراً، ويقوم بذلك كردّ فعلٍ على هذا الإخلال، دون تقديم إخطارٍ. ويمكن للموظف بعد ذلك تقديم مطالبةٍ بالتعويض عن الخسارة الناجمة عما يُعامل كإخلالٍ بالعقد من قبل صاحب العمل، رغم أن فعل الإنهاء قد صدر عن الموظف.

31. اختلف الطرفان حول ما إذا كانت المدعى عليها قد أخلت بأي شرطٍ صريحٍ أو ضمنيٍّ في عقد التوظيف؛ وكذلك حول ما إذا كان المدعي هو من أنهى العقد (من خلال بريده الإلكتروني المرسل في 18 أغسطس 2025، والذي أشار فيه إلى عدم قبوله للمقترح الخاص بإلغاء ترفيته كمدير إقليمي والمنصب البديل ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs))، أم أن الأمر كان فصلاً فعلياً شرعي بموجب إخطارٍ من خلال بريد السيدة ليم الإلكتروني المرسل في 21 أغسطس 2025.

هل أخلت المدعى عليها بالعقد كما هو مدعى به؟

32. بالانتقال أولاً إلى مسألة ما إذا كان هناك إخلالٌ فعليٌّ بالعقد من جانب المدعى عليها، وهو ما يحق للمدعي الرد عليه بالاستقالة؛ فقد بنى المدعي مطالبته بالفصل أو التسريح التعسفي على أساس ثلاثة إخلالاتٍ مزعومة بالعقد. أولاً، أنَّ تقلص فترة تجربته كمدير إقليمي بشكلٍ غير منصفٍ وقبل أوانها يُعدُّ إخلالاً بالعقد؛ وثانياً، أنَّ هناك إخلالاً بواجب الثقة والائتمان نظراً إلى التحدث معه بأسلوبٍ يخلو من الاحترام خلال اجتماع 31 يوليو 2025؛ وثالثاً، أنه لم يُمنح عرضاً عادلاً لعملٍ بديلٍ لأنَّ منصب "مدير أول لتطوير الأعمال" المزعوم لم يكن له أجرٌ كافٍ، وأنه قد أُعطي مؤشرات أداءٍ رئيسيةٍ غير واقعيةٍ تماماً.

33. لم يتبين لي أنَّ أيّاً من هذه الأمور الثلاثة يرقى إلى مستوى الإخلال بالعقد من جانب المدعى عليها؛ كما لم يتبين لي أنَّ المدعي قد استقال في واقع الأمر ردّاً عليها.

34. إنَّ ادعاء المدعي بأنَّه كان يملك ستة أشهرٍ لإثبات كفاءته في منصب المدير الإقليمي الجديد قبل اتخاذ قرارٍ بشأن تثبيته فيه، لا يدعمه نص البند 5 من ملحق التعديل المؤرخ في 2 مايو 2025. فقد نصَّ هذا البند بوضوحٍ على أنَّ الترقية لمنصب المدير الإقليمي كانت لفترة تجربةٍ مدتها ستة أشهرٍ، ولكن كان للمدعى عليها حرية التصرف في سحب التعديل الذي طرأ على عقد التوظيف الأساسي القائم إذا قررت (أي المدعى عليها)، سواءً "خلال أو في نهاية" فترة التجربة، أنَّ الموظف غير مناسبٍ للمنصب (تمت إضافة التأكيد). وكما دفع السيد أوغ، فقد كان هذا القرار قراراً ذاتياً يعود اتخاذه للمدعى عليها، وكان المتطلب الوحيد هو أن يُتخذ بحسن نيةٍ، بمعنى ألا يُتخذ لغرضٍ خفيٍّ.

35. قد أجرت المدعى عليها تقييماً نزيهاً لأداء المدعي في المنصب الجديد. وقد تبين لي أنَّ السيد كي كان شاهداً صادقاً كَوْن رايًا بحسن نيةٍ مفاده أنَّه رُغم تمتُّع المدعي بإمكاناتٍ واعدةٍ، إلا أنَّ أدائه في الفترة ما بين مايو ونهاية يوليو 2025 قد أثبت أنَّه لم يكن يؤدي عمله بعدُ على نحوٍ ملائمٍ بصفته مديراً إقليمياً. وكان رأي السيد كي أنَّه سيكون من الأفضل للمدعي وللشركة على حدٍّ سواءٍ أن يحصل على ترقيةٍ أقلَّ درجةً من منصبه في تطوير الأعمال الذي يشغله منذ 2 مايو 2025 ، وأن يعمل بصفة مدير أول لتطوير الأعمال – الشرق الأوسط، مع التركيز على تطوير أعمال الشركة في قطر.

36. من الناحية التعاقدية، لم تكن المدعى عليها ملزمةً باتباع إجراءٍ معينٍ للتوصل إلى هذه النتيجة، ولكن على أي حال، كان السيد كي قد لفت انتباه المدعي إلى أوجه القصور. وبناءً عليه، فقد تصرف المدعى عليها وفقاً لملحق التعديل المؤرخ في 2 مايو 2025، وليس بموجب إخلالٍ به، حين أبلغت المدعي من جانبٍ واحدٍ في اجتماع 31 يوليو 2025 بأنها قررت إلغاء الترقية التجريبية لمنصب المدير الإقليمي، وذلك اعتباراً من 1 أغسطس 2025.

37. ثانياً، أثير ادعاء بوجود إخلالٍ بواجب الثقة والائتمان من خلال اللغة التي قيل إنَّ السيد (برايان) كي قد استخدمها خلال اجتماع 31 يوليو 2025. ورُغم أنه قد توجد ظروفٌ يكون فيها التحدث إلى الموظف بأسلوبٍ يفتقر إلى الاحترام كافياً للإخلال بهذا الشرط الضمني، إلا أنني لم أقتنع بأنَّ اللغة الموصوفة في اجتماع 31 يوليو كانت بالضرورة كافيةً لتجاوز الحد الذي يجعلها ترقى إلى مستوى الإخلال بالواجب التعاقدية للثقة والائتمان. فقد اعتمد الكثيرُ على السياق ونبرة الصوت، وهو ما لم يتوفر لديَّ دليلٌ بشأنه. ومع ذلك، لسْتُ بحاجةٍ إلى تحديد ما إذا كان هذا قد رقى إلى مستوى الإخلال، لأنه لا يمكن بأي حالٍ من الأحوال القول بأنَّ المدعي قد استقال ردّاً على

استخدام تلك اللغة، طالما أنه استمر في العمل والتفاوض بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية وما إلى ذلك بعد ذلك التاريخ.

38. ثالثاً، في ما يتعلق بإعادة تعيين المسمى الوظيفي للمدعي اعتباراً من 1 أغسطس 2025 إلى منصب مدير أول لتطوير الأعمال - الشرق الأوسط براتبٍ يزيد بنسبة 5% على راتبه الذي كان يتقاضاه قبل 2 مايو 2025، فقد كان هذا القرار ضمن الصلاحيات التعاقدية للمدعي عليها لاتخاذها من جانبٍ واحدٍ. وكان منصب مدير أول لتطوير الأعمال إعادة تعيينٍ ملائمةٍ؛ إذ كان يمثل درجةً وظيفيةً أعلى من المنصب الذي كان يشغله المدعي قبل بدء فترة تجربته كمديرٍ لتطوير الإقليمي، وكان الراتب متناسباً مع ذلك لكونه يزيد بنسبة 5% على راتبه في ذلك المنصب الذي كان يشغله قبل 2 مايو 2025.

39. كانت المسألة الوحيدة المتعلقة بمدى "ملائمة" المنصب الذي أُعيد تعيين مسماه الوظيفي هي نطاق مؤشرات الأداء الرئيسية وما إذا كانت واقعيةً. وبشأن هذه النقطة، قدّم المدعي دافعاً قد تكون مخاوف معقولةً للتعبير عنها. فكان بإمكانه، على سبيل المثال، المطالبة بأن يعتمد هذا المنصب على مؤشرات الأداء الخاصة به لما قبل مايو 2025، مع الاحتفاظ بزيادة الـ 5% لتعكس خبرته المتزايدة. ومع ذلك، وصف في بريده الإلكتروني المؤرخ في 18 أغسطس 2025 مخاوفه بشأن مؤشرات الأداء بأنها "رفضٌ" لقرار سحب منصب المدير الإقليمي منه؛ وكما أوضحت السيدة ليم في بريدها الإلكتروني المؤرخ في 15 أغسطس 2025، فقد وضع ذلك الشركة أمام ضرورة اتخاذ خيارٍ، نظرًا إلى أنّ رؤيتهم لما يُعدّ عرضاً بديلاً معقولاً قد رُفضت من قبل المدعي، دون اقتراح أي منصبٍ بديلٍ.

40. وبناءً عليه، لم يكن هناك أيّ إخلالٍ بشروط ملحق التعديل سواءً بسبب إنهاء فترة التجربة كمديرٍ إقليميٍّ قبل نهاية فترة السنة أشهرٍ، أو بسبب عرض منصب مدير أول لتطوير الأعمال - الشرق الأوسط كمَنْصبٍ بديلٍ ملائمٍ.

41. ويترتب على ذلك أنه لا يمكن اعتبار المدعي قد فُصل فصلاً أو تسريحاً تعسفياً؛ وذلك لأنّ المدعي عليها لم تكن في حالة إخلالٍ جوهريٍّ بالعقد بأيٍّ من الطرق الثلاثة المذكورة.

هل استقال المدعي ردّاً على سلوك المدعي عليها؟

42. يوجد سببٌ ثانٍ ومستقلٌ لعدم اعتبار المدعي مفصولاً فصل أو تسريحاً تعسفياً، وهو أنّ المدعي لم يستقل نتيجةً لمعاملته في اجتماع 31 يوليو 2025، ولا نتيجةً للقرار المتخذ في ذلك التاريخ باستبدال منصبه التجريبي كمديرٍ إقليميٍّ بمنصب مدير أول للأعمال؛ ولا نتيجةً للبريد الإلكتروني المؤرخ في 13 مايو 2025 الذي أبلغه بأنّ هذا القرار نهائيٌّ وسارٍ اعتباراً من 1 أغسطس 2025. فقد استمر المدعي في التعبير عن التزامه تجاه الشركة حتى بريده الإلكتروني المؤرخ في 18 أغسطس 2025 على أقصى تقديرٍ - بل إنه ذكر حينها أنه ملتزمٌ بتطوير أعمال المدعي عليها في قطر.

43. يدعي المدعي أيضاً أنّ مؤشرات الأداء الرئيسية الجديدة التي أُعطيت له كانت غير واقعيةٍ لدرجة أنها كانت بمثابة فخٍ لإفشاله. وكما أشارت المدعي عليها، فإنّ قرار الدائرة الاستئنافية بهذه المحكمة في قضية/التميمي ضد هيئة مركز قطر للمال 3 (A) QIC [2018] في الفقرة [79]، يقرر أنه بموجب المادة 22 من لوائح التوظيف، فإنّ تقديم عرضٍ عملٍ بديلٍ غير واقعيٍّ تماماً قد يكون من شأنه أن يرقى إلى مستوى الإخلال بالعقد القائم. وبناءً

عليه، فإذا كانت مؤشرات الأداء الرئيسية قد جعلت الوظيفة الجديدة بديلاً غير ملائم، فقد يجعل ذلك المنصب البديل منصباً غير مناسب.

44. مع ذلك، لم تُقدّم هذه المؤشرات كأمرٍ واقعٍ لا خيار فيه؛ بل أُعطي المدعي أسبوعاً للنظر فيها، وقد استنفد تلك المدة بالكامل.

45. لست بحاجة إلى تقرير ما إذا كان تقديم مؤشرات الأداء هذه كفيلاً بأن يكون إخلالاً بالعقد، لأنني أجد، بناءً على تفسير المراسلات، أن المدعي لم يستقل رداً على إصدارها؛ بل بدلاً من ذلك، كتب إلى المدعي عليها رافضاً إياها، دون أن يقترح ما يراه بدائل واقعية، مشيراً في الوقت ذاته إلى "التزامه المستمر" بتطوير أعمال المدعي عليها في قطر، وهو ما لا يبدو وكأنه تخلي عن العمل.

46. وفي هذا الصدد، كانت الصياغة الدقيقة لبريد المدعي الإلكتروني المؤرخ في 18 أغسطس 2025 مهمة. حيث قال:

عزيزتي مولييان،

أشكركِ على مشاركة مقترح إعادة تعيين المسمى الوظيفي والمذكرة المرتبطة به. لقد راجعتُ الشروط بعناية، وبعد نظرٍ، يتعين عليّ أن أرفض المقترح بصيغته الحالية بكل احترام... (تمت إضافة التأكيد).

47. واستطرد موضحاً اعتراضاته، واختتم بريده الإلكتروني قائلاً:

لا أزال ملتزماً بنمو شركة شيفيلد في قطر والمنطقة ككل. ومع ذلك، لا يمكنني قبول شروط تمثل تقلباً في نطاق العمل، وتفرض شروطاً متناقضة وغير واقعية، وتتجاهل مساهماتي وعملية التقييم المتفق عليها.

48. بعبارة أخرى، اعتبر المدعي نفسه رافضاً للمنصب البديل كمديرٍ أولٍ لتطوير الأعمال ولما رآه مقترحاً غير واقعيٍّ "بصيغته الحالية"؛ وبدا وكأنه يدعو لتقديم مقترحٍ مختلفٍ. ولكنه أعرب عن التزامه المستمر، وواصل العمل لدى المدعي عليها حتى 21 أغسطس 2025، وهو التاريخ الذي وُضع فيه في إجازة مدفوعة الأجر حتى نهاية الخدمة.

إنهاء المدعي عليها لعقد توظيف المدعي

49. في الواقع، أنهت المدعي عليها عقد التوظيف بموجب شروطٍ صريحة، وذلك عبر خطابٍ من السيد كي مؤرخ في 21 أغسطس 2025، تحت عنوان "إنهاء التوظيف". وكان آخر يوم عملٍ له هو 20 سبتمبر 2025. وقد حدد الخطاب الرسمي أنه سيكون خلال هذه الفترة في إجازة مدفوعة الأجر حتى نهاية الخدمة، وأنه عند اكتمال فترة الإخطار الخاصة به:

... وفقاً لعقدك وسياسة الشركة، ستكون مستحقاً لما يلي عند اكتمال فترة إخطارك:

1. دفع قيمة تذكرة طيران العودة إلى البرازيل (والتي غُذلت لاحقاً لتكون إلى فرنسا).
2. راتب شهر أغسطس وراتب شهر سبتمبر حتى تاريخ 20 سبتمبر.
3. رصيد الإجازات المستحقة.

50. ورد تفسيرٌ أكثر تفصيلاً لقرار إنهاء توظيف المدعي في بريدٍ إلكترونيٍّ من السيدة ليم مؤرخٍ أيضاً في 21 أغسطس 2025 - أي بعد يومين من رفض المدعي لإعادة تعيين المسمى الوظيفي مع استمراره في العمل.

وأوضح هذا البريد الإلكتروني أيضاً أنَّ إنهاء خدمة المدعي سيكون بموجب إخطار مدته شهر واحد، وأنه سيُوضع في إجازة مدفوعة الأجر حتى نهاية الخدمة.

51. شكل هذان الخطابان إنهاءً فعلياً لتوظيف المدعي بموجب إخطار، وذلك اعتباراً من نهاية ساعات العمل في 20 سبتمبر 2025. ولم ينته توظيفه "تعسفياً" بموجب البريد الإلكتروني الذي أرسله المدعي في 18 أغسطس 2025.

52. يؤكد هذا التفسير لكيفية انتهاء عقد التوظيف مراسلات المدعي في 1 سبتمبر 2025 بشأن رحلة عودته إلى باريس عند نهاية الخدمة. فلو أنه اعتبر نفسه مستقياً في 19 أغسطس 2025، لما أمكنه المطالبة بهذه الرحلة؛ إذ كان سيقتصر حقه حينها على رفع دعوى للمطالبة بتعويضات عن الإخلال بالعقد، بما في ذلك تكاليف الرحلة. وقد أفاد في شهادته بأن ذلك كان من شأنه أن يمثل وضعاً صعباً ومرهقاً، وهو أمرٌ مفهومٌ. ومع ذلك، فإنَّ هذا هو ما كان سيبدو عليه التعامل مع العقد كعقدٍ منتهٍ. وبدلاً من ذلك، اختار المدعي تأكيد العقد والمطالبة بتكاليف الرحلة، وبناءً عليه، لم يكن هناك فصلٌ حكميٌّ.

ادعاءات مخالفة لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال

53. من أجل الاكتمال، أنتقل إلى المطالبة القائمة على مخالفة لوائح التوظيف. فلم تكن هناك أيُّ محاولةٍ من جانب المدعي عليها للاستبعاد التعاقدى للحد الأدنى من معايير العمل، وبالتالي لم تكن هناك أيُّ مخالفةٍ للمادة 8 من لوائح التوظيف.

54. رغم أنه من الصحيح أنَّ المادة 18 من اللوائح تنصُّ على أنه لا يجوز عادةً أن تكون هناك أكثر من فترةٍ تجريبيةٍ واحدةٍ في ما يتعلق بعقد التوظيف ("إلا لسببٍ وجيهٍ")، إلا أنه لم يكن هناك أيُّ مخالفةٍ لهذا النص؛ لأنَّ ملحق إعادة التعديل لم يكن عرض توظيفٍ جديدٍ، بل كان تعديلاً تعاقدياً مشروطاً لعرض منصبٍ رفيع المستوى لفترةٍ تجريبيةٍ يمكن إنهاؤها بناءً على خيار المدعي عليها. وفي كلِّ الأحوال، كان من المعقول عرض فترةٍ تجريبيةٍ لترقيةٍ بهذا الحجم، كما أنَّ فترة الإخطار المعروضة (شهرٌ واحدٌ) لم تكن أقل من الحد الأدنى المسموح به خلال فترة التجربة بموجب المادة 18.

55. لا تُعد المادة 23 أكثر من كونها إعادة صياغة تشريعية لقواعد القانون العام العادية المتعلقة بالفصل أو التسريح التعسفي، ولا تصيف شيئاً إلى المطالبة التعاقدية في هذه الدعوى.

ادعاءات نقص مدفوعات التعويضات التعاقدية

56. ذكر السيد كي في خطاب إنهاء التوظيف الرسمي المؤرخ في 21 أغسطس 2025 أنه "وفقاً لعقد [المدعي]"، يستحق الأخير دفعاتٍ معينةٍ تشمل الراتب حتى تاريخ الإنهاء و"رصيد الإجازات المستحقة".

57. تتمثل المسألة المتنازع عليها بين الطرفين في ما إذا كانت المدفوعات التي سُددت للمدعي قد أوفت بالفعل بهذه الالتزامات التعاقدية. ومن المتفق عليه أنَّ المدعي قد تسلم راتبه عن فترة الإخطار، ومُنح تكاليف رحلة طيران نهاية الخدمة، بالإضافة إلى بدل إجازاتٍ مستحقةٍ.

58. مع ذلك، يدعي المدعي أنَّ هذه المدفوعات لم تكن هي ما يستحق الحصول عليه تعاقدياً. وقد انحصر النزاع بين الطرفين في ثلاثة مجالاتٍ.

59. تعلق المجال الأول بمعدل الأجر الذي كان ينبغي حساب مدفوعات الإنهاء على أساسه. حيث يدعي المدعي أنه نظرًا إلى عدم قبوله لتعديل عقد التوظيف المؤرخ في 1 أغسطس 2025، فإن راتبه حتى 20 سبتمبر 2025 كان يجب أن يُحسب بمعدل أجر المدير الإقليمي الأعلى البالغ 32,900 ريال قطري شهريًا، وليس بمعدل أجر "مدير أول لتطوير الأعمال" الأدنى البالغ 24,675 ريالاً قطرياً شهرياً.

60. أما المجال الثاني للنزاع، فتعلق بعدد أيام الإجازات المتبقية التي تعين دفع بدلها.

61. أما المجال الثالث، فكان حول ما إذا كان ينبغي دفع بدل السكن التعاقدية، الذي سُدد عن فترة الإخطار، كجزء من بدل الإجازات المتبقية أيضاً، أم أن هذا البديل يمثل استحقاقاً تعاقدياً منفصلاً يستمر فقط خلال الفترة الفعلية للتوظيف والإخطار.

معدل الأجر: ما هي الشروط التعاقدية التي انطبقت على العقد في تاريخ الإنهاء؟

62. خلصت إلى أن معدل الأجر الصحيح لحساب مستحقات ما بعد الفصل الخاصة بالمدعي كان بمستوى أجر "مدير أول لتطوير الأعمال" - وهو الأساس الذي أجرت المدعى عليها حساباتها بناءً عليه.

63. أنهت المدعى عليها عقد التوظيف في 21 أغسطس 2025، وذلك وفقاً لشروطه السارية في ذلك التاريخ. وتتمثل المسألة في ما تنص عليه الشروط القائمة في ذلك التاريخ. وهناك نهجان محتملان لهذا الأمر. فإما أن تعديل 2 مايو 2025 قد كُفَّ عن السريان -نظرًا إلى رفض المدعي للوظيفة البديلة المقترحة- وبالتالي فإن الوضع الحقيقي هو انطباق شروط عقد التوظيف المبرم في 19 فبراير 2024 (أي كما كان عليه الحال قبل 2 مايو 2025)؛ أو أن رفض المدعي لإعادة تعيين المسمى الوظيفي من جانب المدعى عليها لم يكن ذا صلة، لأن سلطة إجراء إعادة التعيين تلك كانت منصوصاً عليها في أحكام البند 5 من ملحق التعديل نفسه، ومن ثم فإن شروط "مدير أول لتطوير الأعمال" هي التي كانت قائمة في 21 أغسطس 2025. وكانت هذه الشروط أكثر نفعاً للمدعي من شروط عقد 19 فبراير 2024، وهي ذاتها الشروط الأخيرة التي اعتبرت المدعى عليها أنها تنطبق.

64. إن التفسير الذي طرحه المدعي لعقد التوظيف - وتحديدًا أن معدل الأجر التعاقدية الصحيح في تاريخ الإنهاء كان هو المعدل المنصوص عليه في ملحق التعديل المؤرخ في 2 مايو 2025 - هو تفسير لا يمكن الأخذ به. فقد أنهت المدعى عليها ذلك التعديل صراحةً اعتباراً من 1 أغسطس 2025، واعتبرت نفسها ملزمةً بالعرض الأحادي الجانب المتعلق بإعادة التعديل إلى منصب "مدير أول لتطوير الأعمال" اعتباراً من ذلك التاريخ.

65. لا يمكن تفسير البند 5 من ملحق التعديل على أنه ينطبق إلا إذا قبل المدعي عقداً بديلاً أو حتى يتم إنهاؤه بموجب إخطار. فقد كان تعديل 2 مايو 2025 ملحقاً/إضافة لعقد التوظيف القائم، وليس بديلاً عنه. وبموجب أحكام ملحق التعديل، كان للمدعى عليها خيار إلغاء ترقية فترة التجربة خلال فترة تجربة مدتها ستة أشهر. وبعد أن قررت أن ترقية "المدير الإقليمي" لم تكن ناجحة، كان بإمكانها، بناءً على خيارها الخاص، إنهاء ملحق التعديل ببساطة والقول إن دور المدعي السابق، الذي كان يؤديه بشكل جيد، كان دوراً مناسباً. وفي الواقع، لم تمارس المدعى عليها ذلك الخيار. فقد اعتبرت المدعى عليها نفسها أنها قد أعادت تعديل ملحق التعديل من جانب واحد وفقاً لما تسمح به أحكامه، وذلك لتعرض على المدعي دوراً بديلاً مناسباً (وبأجر أعلى) من دوره السابق قبل مايو 2025. كما اعتبرت نفسها ملزمةً بدفع أجره بمعدل أجر "مدير أول لتطوير الأعمال" الأعلى.

66. وقد كان ذلك ممارسةً صحيحةً لسلطة تقديرية تعاقدية من جانب المدعى عليها، وبما أنني وجدت أن دور مدير أول لتطوير الأعمال كان بديلاً مناسباً، فإن قرار المدعى عليها الأحادي الجانب بتعديل العقد على ذلك النحو اعتباراً من 1 أغسطس 2025 كان قراراً صحيحاً. وبناءً عليه، فإن عقد التوظيف المعاد تعديله هو الذي أنهى بموجب إخطارٍ عبر الخطاب المؤرخ في 21 أغسطس 2025، ليسري مفعوله اعتباراً من 21 سبتمبر 2025، وكان معدل أجر "مدير أول لتطوير الأعمال" هو المعدل واجب التطبيق على مكافأة المدعي خلال فترة الإخطار تلك ولأغراض حساب بدل الإجازات المستحقة.

67. وعليه، خلصت إلى عدم وجود أي نقص في مدفوعات مستحقات المدعي خلال فترة إخطاره في ما يتعلق بحساب معدل الراتب الصحيح.

نقص مدفوعات بدل الإجازات

68. أقرت المدعى عليها بأنها حسب استحقاق المدعي عن أيام الإجازات غير المستغلة بأقل من قيمته الفعلية بمقدار أربعة أيام، وأبلغت المحكمة بأنها طلبت بيانات المدعي البنكية لتصحيح هذا النقص في المدفوعات. وخلصت إلى أن المدعى عليها كانت محقة في التعامل مع رصيد أيام الإجازات غير المستغلة على أساس التناسب الزمني، وبالتالي لم تصبح سنة الإجازة كاملةً مستحقة الأداء عند انتهاء العقد في 21 سبتمبر 2025. وقد أوضح محامي المدعى عليها كيف كان ينبغي حساب ذلك الرصيد بواقع 13.5 يوماً من الإجازات المستحقة، بينما لم يُدفع في الواقع سوى 9.5 يوماً فقط.

69. كانت المدعى عليها محقة في إقرارها باستحقاق أربعة أيام إضافية من رصيد الإجازات، وكان المدعي محقاً في قوله إن مستحقاته عن بدل الإجازات قد صُرفت بأقل من قيمتها في هذا الصدد.

هل كان يجب أن يتسلم المدعي بدل السكن الخاص به بالإضافة إلى راتبه الأساسي عن أيام بدل الإجازات المتبقية؟

70. تُعد هذه مسألةً فنيةً إلى حدٍ ما، ولم تسبقها -حتى الآن- سوابق قضائية في هذا الاختصاص القضائي.

71. لقد حوّل عقد التوظيف للمدعي، أثناء فترة توظيفه، الحق في نقاضي الراتب بالإضافة إلى بدل سكن. وقد سُدد كلٌّ من بدل إجازاته وبدل السكن خلال فترة "الإيقاف عن العمل مع استمرار الراتب". ومع ذلك، دفعت المدعى عليها بأنه عند صرف أيام الإجازات غير المستغلة، ينحصر استحقاق المدعي في راتبه الأساسي فقط عن كل يوم إجازة لم يُستغل، دون أن يشمل ذلك بدل السكن؛ وذلك لأنه في واقع الأمر لم يعد موظفاً عند الاستفادة من تلك الإجازة.

72. للوهلة الأولى، بدا هذا الدفع المقدم من جانب المدعى عليها مفاجئاً ومخالفاً للمنطق إلى حدٍ ما؛ فعندما يكون الشخص في إجازة، فإنه يستحق المزايا التعاقدية المعتادة لعمله، فلماذا لا يتسلم البدلات التعاقدية المنتظمة بالإضافة إلى الراتب الأساسي، مثله مثل الراتب الأساسي نفسه؟

73. علاوةً على ذلك، نص عقد التوظيف، في ما يتعلق بالإجازة السنوية (في البند 10.1)، على أن المدعي يستحق "إجازةً سنويةً مدفوعة الأجر مدتها 20 يوم عمل، تُستحق على أساس التناسب الزمني اعتباراً من اليوم الأول للتوظيف".

74. استند دفع المدعى عليها بهذا الشأن إلى تفسيرها للوائح التوظيف، ومعنى كلمة "الراتب" في المادة (1)36 من لوائح التوظيف. وقد كانت هذه دفوعاً مثيرةً للاهتمام ومبتكرةً، إلا أنني لستُ بحاجةٍ إلى الفصل في ما إذا كانت صحيحةً أم لا، نظرًا إلى وجود إجابةٍ بسيطةٍ عليها، وهي أنَّ عقد التوظيف قد نصَّ على كيفية حساب بدل الإجازة السنوية، ومن ثمَّ فلا حاجةٌ للرجوع إلى اللوائح.

75. نصَّ البند 10.5 من عقد التوظيف المؤرخ في 19 فبراير 2024 على أنه "يسمح بالتعويض بدل الإجازة السنوية المستحقة في حالة إنهاء التوظيف أو بناءً على اتفاق بين الطرفين، ويُحسب على أساس راتب الموظف الشهري المعتاد شاملاً الراتب الأساسي والبدلات والمزايا". ويأتي هذا على النقيض من البند 6.3 من عقد التوظيف، الذي استبعد صراحةً دفع "علاوة الأجر السنوية" في حال إنهاء العقد قبل تاريخ دفعها.

76. وبناءً عليه، يتعين على المدعى عليها إعادة حساب المبلغ المستحق دفعه لقاء استحقاق الإجازة؛ بحيث يشمل المبلغ اليومي النسبي لبذل السكن الخاص به بقيمة أي بدلاتٍ أو مزايا أخرى كانت تمنحها له إجازته عن أيام الإجازة السنوية المستحقة البالغة 13.5 يومًا والتي كان يستحقها، بالإضافة إلى راتبه.

الخلاصة

77. وبناءً عليه، رُفضت الدعوى المتعلقة بالفصل التعسفي الحتمي ومخالفة المواد 8 و18 و23 من لوائح التوظيف. بينما قُبلت الدعوى المتعلقة بنقص مدفوعات بدل الإجازات.

78. وحيث إنَّ التكاليف تتبع النتيجة عادةً في هذا الاختصاص القضائي، وبما أنَّ الدعوى قد قُبلت في جزءٍ ورُفضت في جزءٍ آخر، فإنَّ الحل العادل هو أن يتحمل كل طرفٍ تكاليفه. وعليه، لن يصدر أمرٌ بتحميل التكاليف لأيٍّ من الطرفين.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

ترافع المدعي بالأصالة عن نفسه.

مثّل المدعى عليهما السيد المحامي توماس أورغ، محامٍ (من مكتب 11KBW، لندن، المملكة المتحدة)، بتكليفٍ من شركة التميمي ومشاركوها (دبي، الإمارات العربية المتحدة).